



Dobbantó

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány

Dobbantó program

„Javaslat az egyéni ütemterven alapuló, a szakképzést előkészítő évfolyamok tartalmára és az intézményi megvalósítás támogatására”

Az FSZK Dobbantó Program megvalósításának szakmai értékelése

Ötödik értékelési jelentés

összefoglaló



Szeged, 2011. szeptember 7.

Bevezetés

A Dobbantó Program (továbbiakban Program) harmadik szakasza, és egyben második tanéve 2011 júniusában lezárult. A Program ütemtervének megfelelően a negyedik szakasz 2011. szeptember 30-án ér véget.

Jelen tanulmányunk, az ötödik külső értékelési jelentés tartalmazza a 2010/2011-es tanév tavaszi félévében elvégzett ötödik mérés eredményeit, valamint a Program fenntarthatóságát támogató policy-ajánlásokat, melynek előzménye a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány és a Qualitas T&G Tanácsadó és Szolgáltató Kft. között 2009. április 15-én létrejött megállapodás.

Az értékelés célja

A külső értékelés célja a Program szakmai megvalósítását lefedő három terület (fejlesztés, intézményi bevezetés, érintettek véleménye és javaslatai) vizsgálata, továbbá ezek alapján javaslatok és módosítások kidolgozása a Program hatékonyságának növelése céljából.

Az értékelő tevékenységnek tekintetbe kell vennie, hogy a Program megvalósítása egy fejlesztési folyamat része, tehát az elvárt eredmények is fokozatosan jelennek meg.

Az értékeléskor alkalmazott módszerek

Az ötödik külső értékelés során a Program céljai megvalósításának vizsgálatára a következő módszereket, technikákat alkalmaztuk:

- Online kérdőív kitöltés: intézményi közreműködők (intézményvezetők, projektvezetők, pedagógusok, tanulók); külső szakértők (educoachok, mentorok);
- Fókuszcsoporthos interjú: intézmények (intézményvezető, a Dobbantó team) és külső partnereik (akikkel együttműködtek a Program megvalósítása során, például családgondozó szakember).

Az alkalmazott kérdőívek, illetve ezek egyes blokkjai részben megegyeztek az előző mérések során használtakal. Az azonos kérdések lehetővé tették a működés korábbi fázisaiban

felvett, közöttük a már egy teljes tanév működési tapasztalatra épülő vélemények összehasonlítását a 2010/2011-es tanévre vonatkozóakkal.

A Program külső értékelésének folyamata során az eredmények összehasonlításai biztosították, hogy az értékelés akciókutatás jellegének megfelelően hasznára váljon a Programban résztvevőknek. Az eredmények ismeretében lehetőség nyílt a megvalósítás során a működés módosítására, finomítására az elvárt eredmények elérése érdekében.

Az elemzés legfontosabb eredményei

Az elemzés az 5. mérés alkalmával is – több területen – iskolai összehasonlító adatokat is tartalmaz, mely az intézményi szintű, fejlesztő célú korrekciókat kívánja elősegíteni. Az elemzés kiemelten foglalkozik a Programban részt vevő iskolák szervezeti jellemzőivel (bizalom, kapcsolatok, elkötelezettség, klíma, változáshoz való viszony). Hasonlóképpen hangsúlyos annak vizsgálata, hogy milyen a Programot megvalósító pedagógusok viszonya a folyamathoz, milyen motivációkkal vesznek részt ebben, milyen módszereket alkalmaznak. Végezetül ez a jelentés is elemzi a Programban – a résztvevők, megvalósítók által észlelt – hatásokat, eredményeket, a Program fenntarthatóságára vonatkozó véleményüket, javaslataikat.

Jelen értékelés fókuszosa hangsúlyosan a Program hatásainak vizsgálatára és a fenntarthatóság kérdéseinek tisztázására irányult. Új elemmel is gazdagodott az értékelés, mert a tanulói RaDAr mérést ez alkalommal egy további kérdőíves vizsgálattal is kiegészítettük.

Az alábbiakban a Program céljainak teljesülésére vonatkozó legfontosabb eredményeket, majd a fenntarthatóságra vonatkozó javaslatokat mutatjuk be.

A fejlesztés értékelése

A Program közvetlen és közvetett célokat fogalmazott meg Pedagógiai Koncepciójában. Közvetlenül a nem organikus okokra visszavezethető sajátos nevelési igényű (SNI) tanulók számára előkészítő osztály kialakítását célozták meg a Program kidolgozói, közvetetten pedig a magatartási és tanulási nehézségekkel küzdő, a hagyományos iskolarendszerbe nehezen beilleszkedő, vagy onnan már kihullott 15-25 éves fiatalok egyéni tanulási útjának biztosítását.

A célok elérése érdekében a Program tartalmilag három alapterületen kívánt fejlesztést megvalósítani. Egyrészt a tanulók kompetenciáinak egyéni fejlesztése, másrészt a tanulók életpálya-építésének fejlesztése harmadrészt mindannak a pedagógiai és szakmai háttérnek, hatásrendszernek a fejlesztése megtörtént, amelyek hatékony működése nélkül nem vezetett volna eredményre a célcsoport tanulásának és személyiségének egyéni és eredményes fejlesztése. A Program ezt a hármas fejlesztést az intézményfejlesztés keretein belül kívánta megvalósítani, azzal a nem titkolt szándékkal, hogy a Program hivatalos lezárása után az elért iskolafejlesztési eredmények fennmaradjanak, vagyis a Dobbantós intézmények működésébe beépüljenek, intézményesüljenek. A Programiroda ehhez bizalmat és támogatást nyújtott az iskoláknak, mely lehetőségekkel ki-ki egyéni sajátosságainak, helyzetének megfelelően élt. A Program intézményfejlesztési céljai négy területet fedtek le: szervezetfejlesztést, vezetőfejlesztést, a pedagógusok szakmai fejlesztését, valamint a Program intézményi beépülésének támogatását. Mivel az intézmények egyedileg határozhatták meg belső fejlődésük tartalmát a Program által felállított szakmai keretrendszeren belül, így azoknak a szempontoknak, tényezőknek a változását, fejlődését tudtuk vizsgálni, melyek megalapozzák, vagy éppen mutatják ezeket a szakmai tartalmakat.

A szervezetfejlesztés megvalósulása

Az intézmények szervezeti klímája meghatározó a különböző innovációk befogadása szempontjából. A szervezeti klíma három dimenziójának (az egység hiánya, a csapatszellem, az elkötelezett érdekérvényesítés) öt mérése alapján azt mondhatjuk, hogy **a pedagógusok és a projektvezetők szerint is nyílt légkörben folyt a munka, az igazgatók megosztották velük az elképzeléseiket.**

A Program végén a szervezeti klímát legjobbnak a pedagógusok érzik, határozott pozitív fejlődést jeleztek vissza a Program indulásához képest.

Az intézmények egyedi sajátosságaik és működési jellegzetességeik tekintetében nagyfokú eltérést mutattak már a Program elindulásakor, és ezek a különbségek valamennyi mérésünk során meg is jelentek. Az egyedi különbségek mellett azonban számos olyan azonosságot lehetett megfigyelni, melyek arra engednek következtetni, hogy **a Program intézményfejlesztési céljaira irányuló elemek valamennyi intézményre hatottak.**

A programidőszak végén, mind a pedagógusok, mind pedig a projektvezetők magasabbra értékelték az intézményüket a szervezeti jellemzők terén (bizalom, együttműködés; kommunikáció; a problémák kezelése; a szervezet és tagjainak viszonya; a szervezet szabályozottsága), mint az előző mérések során, **ami mutatja, hogy a Program az intézmények szervezeti működésére pozitívan hatott.**

Ez a Program olyan komplex szakmai innováció, amely számos újdonságot hozott az iskolák életébe. Vizsgálataink alapján tudjuk, hogy a változás iránti nyitottság és a megvalósításukhoz szükséges motiváció a Dobbantó teamek tagjaiban megvolt, ám ahhoz, hogy jobban elmélyüljön ez a változás, az egész szervezetre nézve a rendelkezésre álló időkeret szűknek bizonyult. Vizsgálataink alapján azt mondhatjuk, hogy az intézmények számára az eltelt két tanév arra volt elég, hogy megismerjék és alkalmazni kezdjék a szervezeti működésükre ható új módszereket és eljárásokat, azonban még számos lehetőség áll rendelkezésükre, – melyeket ők is látnak, – a továbbfejlődésre, főként az együttműködés elmélyítése területén.

A Program résztvevői közötti **belső és külső kapcsolatok pozitívan alakultak** a Program ideje alatt

Vezetőfejlesztés megvalósulása

A Program deklarált céljai között szerepelt az intézmények vezetőinek fejlesztése, melyhez az FSZK Programiroda külső szakmai támogatást is biztosított. Az intézményvezetők az educoachok, a projektvezetők – a pedagógusokhoz hasonlóan – a mentor támogatását vehették igénybe. Az alábbiakban a vezetők, (intézményvezetők és projektvezetők) fejlődésének legfőbb mutatóit ismertetjük.

A vezetők kompetenciájával kapcsolatos elvárások és azok észlelése sokat változott a programidőszak alatt. Az educoachok szerint **az igazgatók fejlődtek a Program ideje alatt, az eredményközpontú szemlélet, a sikerorientáltság és a vállalkozói kedv tekintetében**, míg a vezetők a motiválástól eltekintve valamennyi kompetenciájukban észleltek fejlődést.

A pedagógusok szemléletfejlesztésének megvalósulása

A méréseinkkel nyomon követtük a Program céljával kitűzött pedagógiai szemléletfejlődést. Az intézmények várakozással tekintettek az SNI-s tanulók befogadása elé és igyekeztek minden lehetséges lépést megtenni, hogy biztosítsák számukra az egyéni fejlődésükhöz szükséges feltételeket és optimális fizikai és társas környezetet. **A pedagógusok** saját véleményük szerint is **sokat tanultak a sajátos nevelési igényű gyerekekkel való foglalkozásból.** **A pedagógusok szemléletmódjában** és valószínűleg gyakorlatában is **kedvező irányú változások történtek a Program során.** Ez egyfelől **megnyilvánul a tudatosabb értékválasztásban**, másfelől **a tanulói kompetenciafejlesztés irányába mutató szemlélet és gyakorlat erősödésében is.**

A Program megvalósításában, az általa támasztott szakmai elvárásoknak való megfelelés nagymértékben függött attól, hogy a pedagógusok és a projektvezetők hogyan találták meg helyüket, szerepüket, önmagukat a feladataikban. Az észlelt én-hatékonyságuk négy

dimenziójára megállapítható, hogy a feladatteljesítés készségfejlesztés, fejlődés a munkában, a társas interakció tanulókkal, szülőkkel, kollégákkal, valamint a munkához kapcsolódó stresszel való megküzdés területén mindkét csoport fejlődött a Program ideje alatt. Az első tanév végéhez viszonyítva azt mondhatjuk, hogy **a pedagógusok és projektvezetők magasabb tanári hatékonyságot jeleztek vissza a programidőszak végén.** A mérések alapján azt mondhatjuk, hogy **a stresszel való megküzdésben magas szinten állnak a pedagógusok és a projektvezetők is.**

A Program helyi beágyazódása, intézményesülési esélyei

A vezetői elkötelezettséget három dimenzióban: erős vágy a tagság fenntartására; erős hit, azonosulás a célokkal; készség erőfeszítések tételére, a vezetők átalakítói vezetési stílusát hat dimenzióban: vízióállító képesség; szerepmodell nyújtása; a magas teljesítmény elvárásának kommunikációja; egyénre szabott támogatás adása; csoportcélok elfogadásának szorgalmazása és intellektuális stimuláció követték nyomon.

Az educoachok, a projektvezetők és a pedagógusok vélekedése összecseng abban, hogy **az intézményvezetők messzemenően azonosultak a Program céljaival, és érzékelhető büszkeségük a Program megvalósulása miatt.** Az intézményvezetők önmegítélésük szerint mindig késznek bizonyultak erőfeszítéseket tenni a Programért, és ezt az educoach-ok is így látták az elmúlt két tanévben. A projektvezetők és a pedagógusok is nagyon hatékonyan tartják az igazgatókat az újabb lehetőségek felkutatásában, továbbá az educoachok az igazgatók átalakító vezetői működését végig kiegyensúlyozottnak találták. Mindezek összességében véve kedvező feltételek a Program eredményeinek fenntartásához, bizonyos elemeinek a további napi pedagógiai gyakorlatba történő átültetéséhez. **A programidőszak során és végén egyaránt magas a projektvezetők átlagos elkötelezettsége a Program mellett.** A projektvezetők önmaguk átalakító vezetői működése kapcsán leginkább példamutatással ösztönözték a Program tagjait, emellett fontosnak tartották a munkacsoport összekovácsolását, a feladatok konkrét végrehajtását (az arról való beszéd helyett), és azt, hogy a nem értett dolgokat új nézőpontokból láttassák a résztvevőkkel.

A Program intézményi bevezetése sikerének fontos tényezője a belső támogatottság, melynek hat formáját vizsgáltuk: anyagi támogatás; erkölcsi elismerés; szakmai támogatás;

menedzseri támogatás kapcsolattartói támogatás; tárgyi feltételek. A pedagógusok és a projektvezetők közül legtöbben a szülői támogatás biztosítását jelezték vissza. A tapasztalatok megosztásával, az intézményi disszeminációval (a program megértésével, az iránta való érdeklődés felkeltésével, terjesztésével) kapcsolatban pedagógusok és a projektvezetők egyaránt visszajelezték a szülői támogatás biztosítását.

A mérések alapján valóban látható, hogy **az intézményvezetők is többet foglalkoztak a szülők támogatásának megnyerésével**, amely nagyon fontos a jövőre – az újabb Dobbantós osztályok indíthatóságára – nézve. Ez utóbbit azonban nagymértékben támogatná **a disszemináció**, (a program széles körben történő megismertetése, terjesztése) melynek intenzitása viszont a második tanévben az intézményvezetők és a projektvezetők szerint is csökkent, és inkább az **írásos beszámolók készítésének irányába tolódott el**. A támogatással kapcsolatos elvárások a résztvevők szervezetükben betöltött szerepük szerint differenciálódtak. Az igazgatók közül a legtöbben az anyagi elismerést és a kollégák támogatásának biztosítását említették meg. A projektvezetők a konfliktusmegoldásban, a pedagógusok a tervek kidolgozásában és az órakedvezményekben várnának a támogatást az intézményvezetőtől.

A Program megvalósítása folyamán rendre visszatérő kérdésnek számított az anyagi és az erkölcsi elismerés kívánalma, mértéke. A projektvezetők úgy vélik, hogy az erkölcsi támogatás fokozódott a programidőszak végére, és az anyagi elismerésnél fontosabbnak tartják a kapcsolatok támogatását, valamint a felmerülő konfliktusok megoldásában való segítségnyújtást az intézményvezetők részéről. A pedagógusok azonban értékelnék a többletmunkájuk anyagi elismerését. A legnagyobb támogatásnak a pedagógusok azt érezték, hogy órakedvezményeket kaptak. A jövőre nézve mind a Dobbantó teamek, mind pedig a diákok támogatása kulcskérdés, hiszen a projektfinanszírozás megszűnésével a fenntartókra, intézményekre anyagi teher (plusz pedagógus álláshely, órakedvezmény, tanórán kívüli programok) hárul, amennyiben továbbra is tanévenként legalább egy csoportnyi sajátos nevelési igényű és hátrányos helyzetű tanuló számára kívánnak tanulási és egyben életminőség javulási lehetőséget biztosítani.

Ötödik, záró értékelésünk alkalmával a Program célcsoportját alkotó tanulóktól is megkérdeztük, hogy miképpen vélekednek a Program hatásáról. Az általunk vizsgált nyolc terület (motiváció; egész életen át tartó tanulás, felelősségvállalás, pályaorientáció, szabálykövetés, önbizalom, alapkompenciák, együttműködés) a Program fejlesztési céljait fedte le. **A tanulók legkedvezőbben a motivációjukat és a tanulási képességük fejlődését ítélték meg. A tanulók véleménye szerint az alapkompenciák mindegyike megszerzhető a dobbantós iskolákban, és egyetértenek azzal, hogy sikeresen boldogulnak az életben a Program során megszerzett kompetenciákkal.**

A tanulók kompetenciaelsajátítással kapcsolatos átlagvéleményét meghaladja a technikai ismeretek, az alapvető készségek, az anyanyelvi ismeretek és az információszerezés készségének elsajátításának szintje. A tanulók leginkább a technikai ismereteikkel elégedettek. A vizsgált területek vonatkozásában **az intézményeket a Dobbantós diákok a tanulási motiváció szempontjából tartják a leginkább hatékonyaknak**, motiváltságuk pedig **a tanári odafigyelésből, a személyre szabott törődésből ered.** A tanulók átlag felett elégedettek azzal, hogy mennyire érthetőek a szabályok, és **ezeket a szabályokat ők maguk is betartandónak ítélik.**

Ugyancsak **átlag felett elégedettek az alábbi területekkel az együttműködésen belül a megkérdezett tanulók a dobbantós osztályon és intézményen belül kialakított kapcsolataikkal.** A tanulói felelősségvállalás kialakítása vonatkozásában is magas az átlagos tanulói egyetértés az állításokkal. **Átlag felett egyetértenek a tanulók azzal, hogy felelősek a saját fejlődésükért; saját fejlődésükért hajlandóak erőfeszítést tenni; a tanárok értékelése pedig reális.**

A Dobbantó Program legfőbb célkitűzését vizsgálataink és a célcsoportjából kiválasztott fiatalok visszajelzései alapján is sikeresen valósította meg, hiszen **magas szakmai színvonalon és eredményesen biztosította számukra az egyéni fejlődésükhöz szükséges feltételeket és támogatást az eltelt két tanév során.**

Következtetések és a fenntarthatóságra vonatkozó policy-ajánlások

A Program az eltelt két tanév alatt bebizonyította létjogosultságát a közoktatásban. A célul kitűzött fejlesztési eredmények megvalósultak. A kérdés, hogy az intézmények működésébe beépült-e annyira, hogy a finanszírozás megszűnése ellenére továbbviszi azt. Az intézmények többsége szeretné a Programot továbbvinni, melynek sikeréhez a következőkben teszünk intézményi szintű javaslatokat az érintettek fókuszcsoportos interjún tett felvetései alapján.

Humán erőforrással kapcsolatos következtetések és javaslatok

A Programban folyamatos veszélyként volt jelen a pedagógusok mentálhigiénés támogatottságának hiánya, esetleges túlzott pszichés leterheltsége.

- Az intézmények vezetői számára javasoljuk, hogy dolgozzanak ki erre a problémára egy olyan stratégiát, amelynek eredményeképpen a pedagógusok maguk is fel tudják ismerni a tüneteket és adekvátan tudják azt kezelni, vagy segítséget kérni.
- Javasoljuk, hogy az intézmények törekedjenek a kialakult dobbantós iskolafejlesztési hálózatba tartozó intézményekkel való kapcsolattartás fenntartására, hogy az érintett munkatársak megoszthassák egymással munkájuk közben átélt személyes élményeiket, tapasztalataikat.

A Program számos eleme pl. osztálytermen kívüli programok időigénye miatt a pedagógusok nagyobb leterheltségről számoltak be.

- Az intézményeken belüli munkaterhelés csökkentése illetve egyenletes megosztása érdekében javasoljuk stratégiai terv kidolgozását, mely részletes ütemtervet is tartalmaz, továbbá a feladatok felelőseinek és kivitelezőinek hozzárendelését;
- az intézmények gyakorlati helyé válása a tanárképzésben további emberi erőforrás kapacitást eredményezne a pedagógus, pszichológus, gyógypedagógus, szociális-munkás hallgatók személyében, amely tehermentesítené részben a pedagógusokat, részben pedig olyan szakmai kihívások elé állítaná őket, amely segíteni szakmai megújulásukat;
- külső munkatársak bevonását javasoljuk, önkéntes szervezetek felkutatása és velük való együttműködés kiépítése által.

A Dobbantó Program fenntartására irányuló javaslatok

Az intézmények külső kapcsolatainak fejlesztése

- A hálózatos együttműködés kezdeményezését és fenntartását és fejlesztését javasoljuk oktatási intézményekkel, segítő szervezetekkel, potenciális munkaadókkal;
- intézményi stratégia kidolgozása a családok, a szülők bevonására, kapcsolati hálójának intézmény javára történő hasznosítására.

Program általános bevezetésének előkészítése a minél optimálisabb bemeneti feltételek megteremtése céljából

- Javasoljuk az intézmények számára a helyi általános iskolák megismertetését a Dobbantó Program pedagógiai koncepciójával, a szakiskolákban folyó hátránykompenzációs munka előkészítése céljából.
- Javasoljuk az általános iskolák bevonásával az onnan történő bemenet megkönnyítését célzó szempontok és javaslatok kidolgozását és Pedagógiai Programba való beépítésüket.

A Program szervezeti kereteinek megtartása a tanulók fejlesztésének hatékonysága megőrzése céljából

- Javasoljuk az intézmények számára a kis létszámú osztályok kereteinek megtartására irányuló stratégia kialakítását.
- Javasoljuk az intézmények számára a páros óravezetés rendszerének kidolgozását, a pedagógusi kollektíva minél szelesebb körű bevonása által.

A Program kimenetének kidolgozása reintegráció és „utógondozás” céljából

- Javasoljuk az utánkövetés stratégiájának külső partnerekkel történő kidolgozását, mely elengedhetetlen a Program hosszú távú eredményességének, hatékonyságának ismerete miatt.
- Javasoljuk az intézmények számára a dobbantós osztályból való kimenetet biztosító tanulói utak helyi szintű a fenntartó és a lehetséges oktatási intézmények vezetőivel való együttműködés keretén belül.

A tanulók személyiségfejlődésének szociális háttérének fejlesztése

- Javasoljuk drogprevenációs, bűnmegelőző program beépítését az intézmények Pedagógiai Programjába a célcsoport érintettsége, illetve veszélyeztetettsége miatt.
- Javasoljuk az intézmények számára a tehetséggondozó programok lehetőségeinek kihasználását a dobbantós fiatalok fejlesztésére.
- Javasoljuk civilszervezetek felkutatását, melyek munkájába való bekapcsolódás által a tanulók részt vehetnek a helyi közösségek életében.
- Javasoljuk a Programba testnevelés és művészeti szakos pedagógusok bevonását
- A célcsoportot képező tanulók szüleinek támogatása céljából javasoljuk intézményi stratégia kidolgozását.

A tanulók pályaorientációjának, munkatapasztalatainak fejlesztése

- Javasoljuk az intézményeknek valamennyi tanulója szülői kapcsolatrendszerének bevonására történő stratégia kidolgozását potenciális munkahelyek felkutatása céljából.
- Javasoljuk, hogy az intézmények gondolják át, hogy melyek azok a lehetőségek, melyekkel élve maguk is érdekeltté tehetik a potenciális munkaadókat, munkahelyeket a Program intézményi szintű megvalósításában.